**Resultats de la trobada de debat per videoconferència – 20 maig 2020**

**Procés participatiu del Codi Ètic del Servei Públic de Catalunya**

A continuació es presenten les aportacions realitzades durant el debat realitzat el dia 20 de maig de 2020 de forma telemàtica, envers el document per a la participació del Codi Ètic del Servei Públic de Catalunya realitzat pel Comitè per a l’elaboració del Codi Ètic del Servei Públic de Catalunya. Els resultats seran publicats al Procés Participatiu sobre el Codi Ètic de la Plataforma Participa de la Generalitat de Catalunya per tal de nodrir el debat.

**1. Agenda de la trobada**

* 16:00 – 16:15 Benvinguda a la sessió i resolució de dubtes tècnics
* 16:15 – 16:50 Introducció a la sessió i al Codi Ètic
	+ 16:15– 16:20 Benvinguda i contextualització de la sessió – objectius, temps, assistents, organitzadors
	+ 16:20 – 16:35 Presentació de la proposta de Codi Ètic i del procés realitzat
	+ 16:35 – 10:50 Explicació del contingut i dinàmica de la sessió – eixos debat, eines, dinàmiques, moderació
* 16:50 – 18:10 Treball en subgrups
	+ 16:50 – 17:05 Entrada, presentació de persones, testeig d’eines digitals i resolució de dubtes tècnics
	+ 17:05 – 17:15 Reflexió individual de propostes (a través d’un mural col·laboratiu digital)
	+ 17:15 – 17:40 Debat Eix 2. Contingut
	+ 17:40 – 18:10: Debat Eixos 1. Utilitat, 3. Aplicabilitat i 4. Actualització
* 18:10 – 18:20 Posada en comú dels resultats dels subgrups –plenària
* 18:20 – 18:30 Properes passes i avaluació de la sessió

**2. Resultats del debat**

A continuació, es presenten els resultats del debat generat en el marc dels dos subgrups de treball, ordenats en el marc de 4 eixos: utilitat, contingut, aplicabilitat i actualització del Codi Ètic. S’inclou, també, un apartat final de Reflexions generals.

**Eix 1. Utilitat del Codi Ètic**

* Punt de partida per un desenvolupament posterior:
	+ Facilitar o fomentar, a través d’aquest codi marc, el desenvolupament de codis més concrets, per exemple en el marc dels diferents sectors d’activitat. Cal que sigui un codi de referència per la resta de codis per tal d’aconseguir que sigui útil.

* Innovador:
	+ Emfatitzar l’enfoc preventiu i pedagògic del Codi Ètic, el qual ha de servir per fomentar la reflexió.
	+ Estar redactat en positiu, fet que permet i fomenta la reflexió.
* Inspirador:
	+ Ser una inspiració per la resta de codis específics que es realitzen ha de ser l’objectiu d’aquest codi marc.

**Eix 2. Contingut del Codi Ètic**

* Responsabilitat envers el bé comú:
	+ Concepte de bé comú: ampliar el concepte amb la idea que el col·lectiu és més que la suma de les parts. En la línia del concepte "ubuntu" (jo sóc perquè nosaltres som, l'acció de qualsevol membre té repercussions sobre el col·lectiu i sobre ell mateix).
* Centralitat de les persones i respecte pels seus drets.
	+ Emfatitzar el concepte d’inclusió i no discriminació: cal incloure tot tipus de realitats (familiars, situacions de vulnerabilitat, etc.).
* Professionalitat i qualitat del tracte del servei i del treball:
	+ Garantir l’accés al servei públic sense perjudici de les capacitats econòmiques, per tal d’aconseguir professionalitat i igualtat. No obstant, es planteja que això no és viable si no es planteja un canvi econòmic i de sistema.
	+ Evidenciar la necessitat de canviar la forma de treballar a l’administració pública, especialment arrel de la situació d’emergència actual pel Covid-19: importància del teletreball i de la confiança en les persones treballadores, també amb l’objectiu de ser un mirall per a la societat.
	+ Connectar i alinear propòsits individuals i col·lectius, per tal que la plenitud personal arrel de la vocació derivi en un servei públic ètic i de qualitat i en l’autogestió de les persones en relació a l’aplicació del Codi ètic.
* Objectivitat, imparcialitat i veracitat:
	+ Assegurar la integritat i la incorruptibilitat ha d’implicar discernir entre el que és correcte i el que no i realitzar les accions tant per les raons correctes com per la via correcte.
* Obertura, transparència, accessibilitat i participació:
	+ Protegir a la persona del servei públic que reporta irregularitats, garantint seguretat per les persones que informen sobre conductes i accions no ètiques. La informació pública, malgrat tenir una definició legal, no és sempre un concepte pacífic. La línia entre aquesta i la lleialtat institucional pot generar conflictes importants entre els i les servidors/es públics/ques i les persones superiors responsables.
* Innovació:
	+ Fer major èmfasis en aspectes de lideratge i col·laboració, els quals haurien d’estar per davant del concepte d’innovació.
	+ Concretar el concepte d’innovació (innovació en el lideratge, innovació en els processos, innovació en la manera de treballar, etc.).
* Lleialtat institucional:
	+ Canviar el concepte “lleialtat institucional” per “lleialtat al servei públic”.
	+ Desenvolupar valors ètics per a fomentar la neutralitat. Hi ha eines per a fer-ho, es tracta de gestionar el talent.
* Formació contínua:
	+ Proposar la seva inclusió com un valor més del servei públic.
* Altres:
	+ Concretar o definir conceptes, a través d’incloure un glossari, per exemple: servei públic, transparència, objectivitat, lleialtat institucional, innovació.
	+ Incloure una definició del servei públic que emfatitzi la noció de col·lectiu, de suma de les parts, d’un servei com a part d’un tot o d’un sector en general.
	+ Vetllar per evitar un enfoc orientat a l’administració pública. Cal incloure a totes les persones i entitats que realitzen serveis públics, ja siguin entitats de titularitat pública o privada.

**Eix 3. Aplicabilitat del Codi Ètic**

* Formació, informació i difusió
	+ Promoure accions formatives i de sensibilització per aplicar el Codi Ètic.
	+ Incorporar la formació sobre el Codi Ètic en processos de selecció.
	+ Entregar informació del Codi Ètic a les persones al moment que entren al servei públic, de manera que tinguin des de l’inici informació sobre a què s’adhereix com a servidor/a públic/a.
	+ Generar formació continuada sobre el Codi Ètic i el seu contingut.
	+ Fomentar la cultura ètica com a línia de desenvolupament professional.
	+ Realització de cursos monogràfics: no tant sobre el document del Codi Ètic en sí, sinó dels valors i principis que inclou.
	+ Realitzar cursos voluntaris sobre el contingut del Codi Ètic, els quals serien obligatoris per a persones que hagin incomplert el codi. Aquesta mixtura de persones i interessos podria ser positiva per la sensibilització, alhora que es fomentarien “sancions” o conseqüències de caire positiu.
	+ Fer difusió del Codi Ètic a través d’una entitat de referència que doni continuïtat al Codi Ètic. Incorporar canals com una web o un bloc.
	+ Tenir una entitat de referència que interpreti el Codi Ètic, de manera que doni continuïtat al codi i permeti un assessorament de cara a que es pugui aplicar en situacions concretes.
	+ Recollir i visibilitzar les bones pràctiques que es realitzin en relació a l’aplicació del Codi ètic, de manera que es fomenti l’aplicabilitat de forma positiva. Cal un equip de persones encarregades de recollir aquestes bones pràctiques.
	+ Transmetre l’entusiasme, la cultura ètica i la importància de complir el codi, des de les persones que lideren o que són responsables d’equips cap als equips de persones; inclosos també els i les representants o responsables polítics/ques envers les persones treballadores dels respectius equips. Cal que des del lideratge dels diferents equips es posi a l’abast de les persones servidores públiques les eines necessàries per aplicar el Codi Ètic i es fomenti l’ètica com una prioritat en l’exercici diari de l’activitat pública, fomentant que hi hagi una expertesa ètica i no només tècnica.
	+ Realitzar difusió del codi i dels seus valors i principis a través dels mitjans de comunicació, per tal que la ciutadania sàpiga què pot esperar de les persones que treballen i entreguen el servei públic.
	+ Enfortir el missatge que el Codi Ètic s’adreça a totes les persones i entitats que realitzen serveis públics, ja siguin entitats de titularitat pública o privada. És important que la difusió del codi arribi a representats sectorials i que es faci una difusió clara; i també cal vetllar per evitar un enfoc orientat exclusivament a l’administració pública.
	+ Promoure els valors compartits entre totes les persones i entitats que entreguen serveis públics.
* Cultura ètica
	+ Utilitzar eines per a promoure una cultura ètica del servei públic, fomentant la coherència constant entre les actuacions realitzades i el que s’estableix al Codi Ètic, per exemple:
		- Capacitació ètica de les persones, identificant les competències ètiques de les persones que treballen en Administració Pública.
		- Identificar comportaments observables en què s’aplica el Codi Ètic i desenvolupar accions per a fomentar-lo.
		- Vincular valors ètics a la presa de decisions.
		- Incloure indicadors i seguiment envers la gestió de riscos ètics (per exemple, anàlisi de coherència percebuda).
* Mecanismes de seguiment i avaluació:
	+ Promoure l’avaluació en el marc de l’Administració Pública, també en el marc de l’ètica (existeixen sistemes per avaluar-la). En aquest àmbit cal fomentar la innovació en el lideratge.
	+ Identificar si és possible avaluar i fer seguiment de l’aplicació del Codi Ètic en el nivell d’abstracció del codi marc. Potser, de cara a construir indicadors de seguiment, cal basar-se en codis ètics més concrets; o potser es poden trobar indicadors que permetin fer el seguiment del codi marc.
	+ Establir una connexió amb els sistemes de desenvolupament professional i avaluació de l’acompliment de la gestió de persones, que són les que al final gestionen el bé comú i el servei públic.
* Relació i concreció en relació a altres codis professionals
	+ Promoure l’existència de codis ètics específics o sectorials, donat que la manera de recuperar la confiança de la ciutadania és a través d’un actuar transparent i ètic de les persones treballadores del servei públic, i aquesta aplicació conforme a l’ètica és més fàcil si hi ha codis específics i/o sectorials, ja que el servei públic és molt gran.
	+ Concretar el Codi Ètic en codis de conducta per a construir indicadors que permetin fer-ne el seguiment (exemple: nivell de coherència percebuda)
	+ Tenir una entitat de referència o grup de persones expertes que assessori, guiï i doni feedback en els processos de generació de codis ètic més concrets o codis de conducta específics. Cal que es generi un canal de comunicació segur, fluid i àgil, per exemple a través d’una web, un correu, un formulari de consultes, un apartat FAQs, etc. Així, tot i que la realització de codis específics ha de tenir autonomia, el Codi marc ha de ser la referència, i per tant hi hau d’haver un assessorament o suport.
* Mecanismes de control del compliment:
	+ Fomentar l’adhesió voluntària, donat que ja hi ha lleis i règims sancionadors per les sancions.
	+ Fomentar el compliment del Codi Ètic a través de la convicció, no a través d’incentius.
	+ Fomentar l’adhesió al Codi Ètic a través de buscar la coherència entre l’ètica col·lectiva i la individual. Així, cal connectar i alinear propòsits individuals i col·lectius, per tal que la plenitud personal arrel de la vocació derivi en un servei públic ètic i de qualitat, a l’autogestió de les persones en relació a l’aplicació del Codi ètic.
	+ Fomentar, a través de l’exemplaritat dels i les responsables polítics/ques en l’aplicació del codi ètic, que l’equip també l’apliqui.
	+ Realitzar cursos voluntaris sobre el contingut del Codi Ètic, els quals serien obligatoris per a persones que hagin incomplert el codi. Aquesta mixtura de persones i interessos podria ser positiva per la sensibilització, alhora que es fomentarien “sancions” o conseqüències de caire positiu.
	+ Buscar l’aplicació del Codi Ètic a través de la transparència, introduint eines i canals per indicar queixes, suggeriments, etc.
	+ Establir un canal de comunicació segur, ràpid i professional que protegeixi a aquelles persones que informen sobre un incompliment del codi ètic.
	+ Realitzar un desplegament del codi ètic en el sistema del funcionariat a través de la gestió de l’acompliment i de sancions.
	+ Incorporar mecanismes de control del compliment, per tal que la ciutadania vegi que si hi ha un incompliment, aquest té conseqüències, evitant la impunitat i la desconfiança. En relació a possibles respostes o conseqüències davant d’un incompliment, es proposen:
		- Generar un antecedent.
		- Derivar a potencials sancions establertes a règims sancionadors o lleis.
		- Obligació de cursar cursos obligatoris sobre ètica. Així, es podrien fer cursos voluntaris per persones que ho vulguin, però que siguin obligatoris per a persones que hagin incomplert el codi. Aquesta mixtura podria ser positiva per la sensibilització, seria una conseqüència de caire més positiu.

**Eix 4. Actualització del Codi Ètic**

* Dinàmic, modificable i revisable
	+ Establir indicadors per veure què funciona i què no, revisant el Codi Ètic en base a dades.
	+ Revisar el Codi Ètic en funció dels canvis en el marc legal.
* Revisió col·legiada i participativa
	+ Realitzar una avaluació periòdica a través de preguntes a la ciutadania
	+ Realitzar una avaluació periòdica a través de preguntes als treballadors/es públic/ques, per tal de tenir la visió del dia a dia.
	+ Realitzar processos participatius com per exemple debats, alguns dels quals estiguin dirigits a estimular la participació d’àmbits concrets per tal de fomentar la representativitat d’aquesta revisió.
	+ Crear un observatori ciutadà o taula de treball conjunta que realitzi una revisió del Codi. Fomentar-hi la participació del teixit associatiu, de la societat civil organitzada, buscant la màxima representativitat, també territorial (potser aprofitant eines digitals per fer-ho més viable econòmicament). Cal que sigui una participació voluntària per tal que les persones tinguin interès en desenvolupar i millorar el codi ètic i el servei públic.

**Reflexions generals**

Finalment, i de forma addicional al debat en el marc dels 4 eixos, es debaten i recullen reflexions més generals envers el Codi Ètic, les quals es detallen a continuació:

* Es considera que és possible, avui en dia, parlar de la relació prestador/a servei – client/a en el marc del servei públic, però cal transparència en les relacions contractuals, eliminar favoritismes i que hi hagi consonància en relació als valors i principis ètics, que siguin compartits per totes les persones i entitats prestadores de serveis públics.
* Es planteja de quina manera es pot aconseguir, mitjançant el Codi Ètic, la igualtat d’accés i la professionalitat al servei públic. Algunes persones participants consideren que no és possible garantir l’accés al servei públic sense perjudici de capacitats econòmiques si no es planteja un canvi econòmic i de sistema.
* Existeix una desconfiança envers les institucions, la qual es vincula a les persones que treballen a l’Administració Pública. Aquest fet és negatiu i fomenta la desafecció de la ciutadania envers el sector públic.
* Vetllar per no confondre valors i competències, donat que en el document no queden clarament diferenciats.